

**II. ATALA**
BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOKO TOKI ADMINISTRAZIOA**Bermeoko Udala****Bermeoko Udaleko lan poltsak kudeatzeko araudia**

Bermeoko Udalak 2019ko irailaren 29an izandako Osoko Bilkurak Bermeoko Udaleko lan poltsan kudeatzeko araudiaren aldaketak hasieraz onartu ebazan, 2019ko urriaren 10ean Bizkaiko Aldizkaril Ofizialean argitaratu eta jagokon epea igarota, alegaziorik aurkeztu ez denez, behin betiko onartuta gelditzen da, ondoren adierazoten dan moduan:

BERMEOKO UDALEKO LAN-POLTSAK KUDEATZEKO ARAUDIA

Araudi honen xedea da Bermeoko Udaleko eta bere erakunde autonomoetako langileen hautaketa arautu behar duten lan-poltsak kudeatzeko irizpideak ezartzea, pertsonalaren aldi baterako beharizanak asetzeko, beti ere zerbitzuen eraginkortasuna eta efizientzia bermatuz.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legeko 10. artikuluan xedatu denez, prozedura arinen bidez egingo dira bitarteko funtzionarioak hautatzeko prozesuak, eta, nolana ere, berdintasun, merezimendu, gaitasun eta publikitate printzipioak errespetatuko dira. Ildo beretik doa Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 33. artikulua.

Araudi honen asmoa eraginkortasuna hobetzea da aldi baterako zerbitzuak hornitze-rakoan, eta hornidura arinagoa, objektiboagoa eta eraginkorragoa egiteko modua ematen du.

I. KAPITULUA**1. artikulua. — Aplikazio eremua**

Bermeoko Udalean eta bere erakunde autonomoetan behar diren aldi baterako zerbitzuak emateko pertsonala hautatzeko prozesuei aplikatuko zaie araudi hau.

2. artikulua. — Jarduteko printzipioak

Printzipio hauek errespetatuko dira lan-poltsetako pertsonala hautatzean:

- Deialdiei eta lan-poltsetan sartzeko baldintzei buruzko publikitatea.
- Berdintasuna, enplegu publikoa eskuratzeari eta lanpostuaren baldintzei buruzko baldintza orokorren arabera.
- Merezimendua eta gaitasuna. Izangaiak lan-poltsetan sartzeko erabilitako irizpideak dira hauek eta lan-poltsetan izandako hurrenkera baldintzatzen dute.
- Prozesua kudeatzeko gardentasuna.

3. artikulua. — Lan-poltsak kudeatzeko eskumena

Bermeoko Udaleko Langileria Sailari dagokio lan-poltsak kudeatzea.

4. artikulua. — Lan-poltsak eratzea

- Bermeoko Udaleko plazen eta lanpostuen arabera eratuko dira lan-poltsak.
- Bermeoko Udaleko funtzionario izateko hautaketa-prozesuak izango dira, ahal dela, lan-poltsak sortzeko eta pertsonala lan-poltsetan sartzeko tresna, araudi honetako V. kapituluaren («Lan-poltsak handitzea») xedatutakoari kalterik egin barik.
- Kategoria bakoitzari dagokion oposizio faseko ariketa guztiak gainditu dituztenek osatuko dute lan-poltsa bakoitza, deitutako plaza lortu ez badute hautaketa-prozesuan.
- Lanpostu bat premiaz eta berehala bete beharko balitz eta lan-poltsan ez balego lan-poltsako kiderik libre, oposizio-aldiko ariketa guztiak gainditu ez arren, nahitaezko



ariketetatik gutxienez bat gainditu zuten izangaiekin jarraituko litzateke, lehentasun-ordenaren arabera.

Lan-poltsa bakoitzeko kideen arteko lehentasun-ordena dagokion hautaketa prozesuan gainditutako ariketa kopuruaren eta izandako puntuazioaren arabera ezarriko da, puntuazio handienetik txikienera ordenatuta.

Lehentasun-ordenako lehenengo postua hartuko du ariketa guztiak gainditu dituztenen arteko punturik gehien daukanak, prozedurako fase guztiak kontuan hartuta.

Gero, nahitaezko azkeneko ariketa gainditu ez dutenak sartuko dira, baina ariketa horretako puntuazioa kontuan hartuta, eta horrela hurrenez hurren lehenengo ariketa gainditu zuten pertsonetara heldu arte.

5. Langileria Sailak, lan-poltsak osatu ahal izateko edo lanpostu jakin batzuk aldi baterako betetzeko, pertsonala hautatzeko deialdi espezifikoak egitea proposatu ahal izango du.

Deialdi horien ondoriozko lan-poltsek ezarritako helburuetarako egoki irizten zaion indarraldia izango dute eta, edozein kasutan, beste lan-poltsa bat osatu arterakoa.

5. artikulua. — Lan-poltsen publizitatea

Hautaketa-prozesu bakoitza amaitutakoan, Bermeoko Udaleko iragarki-taulan eta webgunean (www.bermeo.org) argitaratuko da emaitza.

1. Lan-poltsei eta horien eraketari buruzko informazioa Bermeoko Udalaren webgunean egongo eskuragarri.

6. artikulua. — Lan arriskuen prebentzio Zerbitzua

Sarrerako mediku azterketa: Laneko arriskuen prebentzio Zerbitzuak proposatuta, zerbitzu medikuaren aurretiazko txostenarekin, nahitaezko mediku azterketa gainditu ez duen lan-poltsako kidea, aldi baterako baja egoerara pasatuko da, beste mediku azterketa bat gainditu arte. 30 egunetik 6 hilabetera bitarteko epean, interesatuak berak edo udaleko zerbitzu medikuak eskatuta, berriz ere azterketa egin beharko da. Aldi baterako baja egoera enpresako mediku zerbitzuak «gai» agiria eman artekoa izango da.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeko 25.1 artikulua 2. paragrafoak xedatutakoarekin bat, Langileria batzordeak, Segurtasuneko eta Laneko Osasun batzordeak proposatuta, lanpostu batzuetarako bidea murriztu ahal izango die lan-poltsako kide batzuei, Laneko Arriskuetatik babesteko Legean ezarritakoaren arabera.

II. KAPITULUA

LAN-POLTSETAKO EGOERAK

7. artikulua. — Lan-poltsetako egoerak

Lan-poltsetako baten dagoen pertsonala ondoko egoeretako baten egongo da: jardunean, lanerako prest, aldi baterako bajan, behin betiko bajan edo ezin aurkituzkoan.

8. artikulua. — Jardunean egotea

1. Bermeoko Udalean edo bere erakunde autonomoetan zerbitzuak ematen ari den eta lan-poltsaren barruan dagoen lan-poltsako kidea da jardunean dagoena.

2. Hautagai bat jardunean badago horrek bera dagoen lan-poltsa guztietan izango du eragina; hori dela-eta, ezin izango da lan-poltsa horietako lan eskaintzen hartzailea izan, «kontratua hobetzea» modalitatearen arabera egindakoak ez badira.

3. Seme-alabak eta senideak zaintzeko eszedentziako administrazio egoeran dagoen lan-poltsako kidea «jardunean» dagoela agertuko da lan-poltsetan, betiere Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko 7/2007 Legeko 10.3. eta 63. artikuluetan edota Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 92.1. artikuluan xedaturiko kausetakoren bat dela-eta lanetik kentzen ez den bitartean.

**9. artikulua. — Lanerako prest egotea**

Lan-poltsako kidea lanerako prest egongo da eta, horren ondorioz, lan eskaintzak jaso ahal izango ditu Bermeoko Udalean zerbitzuak ematen ari ez bada eta araudi honetako 7. artikuluan ezarritako beste egoera baten ez badago.

10. artikulua. — Aldi baterako baja egoera

1. Egoera honetan egongo dira:
 - a) Jardunean egon barik aldi baterako ezintasunean daudenak, egoera horretan dauden bitartean.
 - b) Haurdunaldia edo erditzea dela-eta gehienez 126 eguneko baimena dutenak; ume batez baino gehiagoz erdituz gero, 150 eguneko izango da. Hala ere, erditzea baino hamar (10) aste lehenagotik eskatu ahal izango da egoera hori.
 - c) Adopzioiko edo harrerako kasuetan egitea eskaera, aurre adopzioan zein adopzio iraunkorrean. Amatasun baimenaren besteko epean egongo dira bajaran, eta haur bat baino gehiagoko adopzioaren edo harreraren kasuan, bi (2) aste gehiagoko izango da seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabarengandik hasita. Adopzioaren edo harreraren ebazpena baino lehenagoko zortzi (8) astera arte eskatu ahal izango dute nazioarteko adopzioetan.
 - d) Hamabi (12) urtetik beherako seme-alabak zaintzeko egoeran izatea. Behin bakarrik emango da aukera seme-alaba bakoitzeko.
 - e) Bermeoko Udaletik kanpora bitarteko funtzionario edo aldi baterako laneko kontratuarekin aritzea lanean arlo publikoan edo arlo pribatuan.
 - f) Lan-poltsatoko baten lanerako prest egonik Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 Legeko 87. artikuluan edota Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 64. artikuluan aipaturiko kasuren batean egotea; horiek direla bide, zerbitzu berezietan ari direla adieraziko da.
 - g) Euren pentzura bigarren mailarainoko odolkidetasun edo afinitateko senide bat izateagatik eskatzea, edo urrutiagoko senideren bategatik, bizikidetzatza, ezintasun fisikoa edo psikikoa badago tartean, dela gaixotasunagatik, dela adinagatik, eta etengabeko zaintza behar dutenean.
 - h) Lanpostu desberdin bitarako (2) komunikazio saiakera bi (2) egin ostean kontaktatzerik lortu ez bada. Aldi baterako baja egoeran egongo dira Bermeoko Udaleko Langileria Sailarekin harremanetan jartzen ez diren arte.
 - i) Funtzioak eteteko zehapena ezarrita izatea, araudi honen 27.2 artikuluan xedaturikoaren arabera.
 - ii) Lan-poltsako kideak ikasketa ofizialak egiten egotea, eta ez zaio beste izendapen bat eskainiko harik eta ikasketa ofizialak edo ikastaroa bukatu direla jakinarazi arte. Lan-poltsako kideak egoera hau beharrezkoak diren agiriak aurkeztuz kreditatu beharko du.
 - j) Salbuespeneko kausa pertsonalak alegatzen eta egiaztatzen dituztenean; Bermeoko Udaleko Langileria Sailari dagokio hala dela erabakitzea.
 - k) Laneko arriskuen prebentziorako zerbitzuak proposatuta, zerbitzu medikuaren aurretiazko txostenarekin, nahitaezko mediku azterketa ez bada gainditu, mediku azterketa berria gainditzeko duen arte. Azterketa hori 30 egunetik 6 hilabetera bitarteko epean egin beharko da, interesatuak berak edo udaleko zerbitzu medikuak eskatuta. Aldi baterako baja egoera enpresako mediku zerbitzuak «gai» agiria eman arteko izango da.
2. Aldi baterako bajaran dagoen pertsonalak ez du lan eskaintzarik jasoko egoera horretan dirauen bitartean, araudi honetako lehenengo xedapen gehigarrian ezarritako kasuan edo lan kontratua hobetzeko kasuan izan ezik.
3. Lan-poltsako kidea dagoen lan-poltsa guztietan aplikatuko da kidearen aldi baterako bajaran egoera.



4. Lan-poltsako kideak agirien bidez egiaztatu beharko ditu aldi baterako baja darten kasuak, administrazioak edo enpresa pribatuak emandako ziurtagiriekin, izendapenen edo laneko kontratuen kopiekin, osasun agintaritza eskudunak emandako aldi baterako ezintasunaren partearekin, etab.

Agiri horiek Bermeoko Udaleko Langileria Sailari bidali beharko zaizkio, zazpi (7) laneguneko epean, lan-poltsako kideak eskaintzari ezetz esaten dion egunetik zenbaitzen hasita, betiere artikuluko lehenengo puntuak dakartzan kasuetako baten oinarrituta. Epe hori igarotzen bada eta egiaztagiria jasotzen ez bada, behin betiko baja emango zaio lan-poltsako kideari lan-poltsan, ofizioz.

Egiaztagiriak jasotzen direla bermatzeko edozein bitarteko erabiliko da aldi baterako bajari buruzko egiaztagiria bidaltzeko (adibidez: eskura ematea, ohiko postaz, faxez, posta elektronikoz...).

5. Egoera hori eragin zuen kausa eta epealdia bukatutakoan, lan-poltsako kideak aldi baterako baja eragin zuen inguruabarra amaitu izana jakinarazi beharko dio idatziz Langileria Sailari hilabeteko (1) epearen barruan. Une horretan, lanerako prest dagoela adieraziko da, beste egoeraren bat dagokionean izan ezik.

11.artikulua. — Behin betiko baja

1. Behin betiko bajaran izango dira hauetako bat egiten duten lan-poltsako kideak:
 - a) Beren borondatez eskatzea.
 - b) Funtzio publikoan sartzea Bermeoko Udalean edo bere erakunde autonomoetan karrerako funtzionario edo lan-itunpeko kontratu finkoko pertsonal gisa, eskuratu duen plazarekin lotura zuzena duten lan-poltsan.
 - c) Bitarteko funtzionarioaren izendapenaren eskaintzari edo aldi baterako lan kontratuari ezetz esatea, salbu eta eskainitako zerbitzu-ematea partziala bada.
 - d) Hilabete (1) baino gutxiagoko epeetarako bi (2) izendapeni edo kontraturi uko egitea.
 - e) Zerbitzutik kentzeko, diziplinagatik lanpostutik kaleratzeko edo inhabilitazio bereziko zigorra jasota izatea.
 - f) Erabateko inhabilitazioko zigorra ezarrita izatea.
 - g) Epaitza bidez kaleratzea bidegabea izan dela ebartziz gero, lan-poltsako kideak berak aukeratuta, kalte-ordaina jasotzea erabakitzen duenean lanera itzuli beharrean.
 - h) Bitarteko funtzionarioaren izendapena edo aldi baterako lana sinatu baino lehen horretarako eskatzekoak diren baldintzak ez betetzea.
 - i) Nahitaezko erretirorako adinera iristea.
 - j) Kontratazioan (aldi baterako lan kontratua) edo lan-poltsarako eginiko deialdian ezarritako probaldia edo praktika-aldia ez gainditzea.
 - k) Sartu den lan-poltsarako beharrezko titulazioa ez izatea eta egiazta ezin ditzakeen baldintzak alegatzea.
 - l) Bere borondatez izendapenari edo laneko erlazioari uko egitea kontratua amaitu baino lehen, lan-poltsako kideak duen lan kontratua hobetzeko ez bada. Kasu honetan behin behineko egoerara pasatuko litzateke.
 - m) Lanpostutik kentzeko espedientea eginda izatea, araudi honetako VII. kapituluaren ezarritako prozedurarekin bat etorriz.
 - n) Araudi honetako 9. artikuluko 4 eta 5. lerroaldeetako betebeharrak ez betetzea.
2. Alkatetzaren ebazpenaren bidez egingo da behin betiko bajaren adierazpena, eta interesatuari jakinaraziko zaio.

a), b), c), d), e), h), j) eta l) ataletan xedaturiko kausa denean, beren beregi ezetz esan zaion lan-poltsan emango da soilik lanerako behin betiko baja, hain zuzen ere hura sartu deneko laneko kategoriari edo lan-poltsari dagokiona edo kasuan kasuko zerbitzuak emateko aukeraturiko lan-poltsari dagokiona, hurrenez hurren.



f), g), i) eta k) ataletan ezarritako kasua bada, hautagaia dagoen lan-poltsa guztietan izango da baja.

m) atalean ezarritako kasua bada, araudi honetako 32. artikuluan ezarritakoa bete beharko da (lanpostutik mugiaraztearen ondorioak).

12. artikulua.— Ezin aurkituzko egoera

Bermeoko Langileria Sailak ofizioz emango die alta egoera horretan, harremanetarako bitartekoren bat edo horren aldaketa jakinarazi ez dutela-eta, egiten zaizkien telefono deiei erantzuten ez dietenak edo haiek ezin aurki daitezkeenean.

III. KAPITULUA

HAUTAKETA PROZEDURAK ETA IZENDAPENAK

13. artikulua.— Izendapenen iraupena

1. Izendapena edo lan kontratazioak erabakitzen dituen administrazio-egintzak dakarrena izango da izendapenen edo aldi baterako lan kontratuen iraupena.

2. Bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan kontratua duenak uko egiten badio izendapenari edo kontratuari, aurre-abisu bat egin beharko da idatziz gutxienez azken eguna baino hamabost (15) egun lehenago.

3. Eraginkortasuna dela-eta, aldi baterako ezintasun egoeraren ondoko edo aurreko oporraldiek edo aldi baterako ezintasun aldiek edo kontzeptu beragatik parekatutako egoerek (hala nola amatasun edo aitatasun lizentzia, baina ez ondorengo adingabea zaintzeko eszedentzia) kontratuko epealdi bakarra osatuko dute, baita metaturiko edoskitze-aroak ere. Epealdi hori beteko du egoera eragin zuen gertaeran lanpostuan aritu zenak, betiere pertsona hori indarreko zerrendetan badago.

4. Aurrekoa gorabehera, erabakia ematen duen administrazio-egintzan ezarritako iraupena baino lehen amaitu daiteke izendapena, baldin eta araudi honetako VII. kapituluaren ezarritako lanpostutik mugiaraztea gertatzen bada.

14. artikulua.— Plaza edo lanpostu bat hornitzeko hautaketa irizpideak

1. Indarreko lege xedapenak betetz, plaza edo lanpostu mota bera betetzeko deituriko oposizioaren ondoriozko lan-poltsako zerrendara jo beharko da, eta puntuazio-ordenari jarraitu behar zaio.

2. Lanerako prest dagoen eta eskaturiko baldintzak betetzen dituen lan-poltsako lehen kideari deituko zaio, araudi honetako 9. artikulua dakarrenaren arabera. 8, 10 eta 11. artikuluetan zehazturiko egoeretan daudenek ezin izango dute lan-eskaintzarik jaso.

3. Telefono bidez egingo da deia; egun berean hiru (3) dei egingo dira.

Telefono deia egin den egunaren biharamunek 12:00ak arteko epea izango du hautagaiak eskaintza onartzeko edo ezetz esateko.

Baldin eta hiru (3) deiak eginda ez bada interesatua aurkitu eta hark erantzungailu automatikoa edo ahots-postontzia badu, mezu bat utziko zaio bertan; eskaintza zein den adieraziko zaio eta hurrengo eguneko 12:00ak arteko epea emango zaio Bermeoko Udalaren Langileria Sailarekin harremanetan jartzeko.

4. Premiazko kasuetan, lanean hasteko epea, larunbat eta jaiegunak kontatu barik, 24 ordu baino gutxiagokoa bada, nahikoa izango da dei bat (1) egitea zerrendako hurrengo kideari deitzeko.

Halakoetan, deia egiten den une berean onartu edo baztertu beharko da eskaintza.

5. Baldin eta egin beharreko deiak egin ondoren ez bada aurkitu interesduna, modu berean jokatuko da zerrendako hurrengo lan-poltsako kidearekin, eta horrela hurrenez hurren.

6. Telefono bidezko elkarrizketen berri jaso egingo da, deiaren eguna eta ordua erregistroan idatzita.



Erantzungailu automatikoetan edo ahots-postontzietan utzitako mezuak ere zehaztu egingo dira.

Bitarteko funtzionarioaren izendapena edo aldi baterako kontratua amaitutakoan, hautaturiko pertsona lan-poltsara itzuliko da, hura zegoen posizio berean.

15. artikulua. — Kontratu hobetzea

Sistema honen bidez eskain daitezkeen kontratu eta izendapenak %100eko lanaldi-koak izan beharko dira beti, eta honako ezaugarriak izan beharko dituzte:

- a) Programako kontratu/izendapenak izatea. Sei hilabete iraun behar dute gutxienez.
- b) Hutsik dagoen lanpostua arauz bete arteko bitartekotasuna.
- c) Titularraren ezintasun iraunkorra, heriotza, erretiroa, lanpostua gorde gabeko lan-utzialdia, uko edo utzi behar izana dela-eta bitartekotasuna.
- d) Zerbitzu eginkizunetan dagoen titularra lanpostuen zerrendan hutsik dagoen beste lanpostu baten ordezkatzeko bitartekotasuna.
- e) Lanpostua gorderik egiten diren lan-utzialdiak edo titularraren zerbitzu berezien egoera betetzeko bitartekotasuna, beti ere, aurretik ordezkaturik izan ez bada.
- f) Eskainitako lanpostua goragoko talde edo mailari badagokio.

Kontratu/izendapenak Langilerian Sailean baimendutako proposamena jasotzen denean eskaini beharko dira, salbu eta antzeko lanpostuen eskaintza orokorrak direnean, hainbat atali eragiten dietenak, horien kasuan batera eskaintzen saiatuko da.

Lehendik lanean dagoen pertsona batek eskaintza onartzen badu, automatikoki uko egiten zaio aurreko kontratu/izendapenari.

Eskaintza onartzea borondatezkoa da; hortaz, onartzen duenak ezingo du aurreko egoerara itzuli, ezta eskaintzak hasierako itxaropenak edo aurreikuspenak bete ez baditu ere.

Eskaintza onartutzat joko da interesatuak Langileria Sailari jakinarazten dionean.

Halako kontratu zein izendapenen prozedura zerrendako hurrenkerari jarraituz egingo da, zerrenda-kideen egoera edozein izanda ere.

16. artikulua. — Zuzeneko hautatzea

1. Zuzeneko hautatzearekin zerrenda-kide bat zuzenean hauta daiteke langile bat berriro ordeztu behar denean hornikuntza berean, beti ere, kontratua hobetzea ez den kasuetan.

Ezin izango zaio honelako eskaintza bati uko egin, zerrendan parte hartzeko ezaugarriekin bateraezina bada salbu.

2. Lanpostuak finkatuz gero, finkatutako programako lanpostua betetzen ari den/diren pertsona/k aukeratuko da/dira, betiere lanposturako ezarritako baldintza guztiak betetzen badituzte.

Finkatutako lanpostu kopurua programakoak baino gutxiago badira lehentasuna emango zaio zerrendako hurrenkerari.

17. artikulua. — Izendapen proposamena

Sistema honek %100eko lanaldia baino gutxiago duten zerbitzu bateko langileen jardunaldia aldi baterako handitzea du xede.

Sistema honen bitartez zerbitzuak bere beharrak langile kopuru txikiago batekin bete liteke, horrela langileen eta lanaldien banaketa saihestu egiten baita.

Jatorri den zerbitzu edo sailak proposatuko du, langilea ados badago, haren kontratazioa/izendapena aldi baterako hutsik dagoen postua betetzeko, baldin eta honako ezaugarriak betetzen baditu:

- Langilea kategoria bereko lanpostu baten kontratatuta egon behar da edo, lanpostu ezberdina bada, bete nahi den kategoriako zerrendako partaide izatea.



- Kontratuak batera ezin izango dute %100eko jardunaldia baino gehiago izan.
 - Kontratu berriak ezin izango ditu hasierako kontratuaren betebeharrak eta funtzioak oztopatu.
 - Lanpostu bietako lan egutegi eta ordutegiak bateratzeko aukera izatea.
- Izangai bat baino gehiago bada, Aldi Baterako Kontratazio Zerrendako hurrenkera eta lantokia hartuko dira kontuan.

18. artikulua.— Baldintzak egiaztatzea

Lanpostuaz jabetzean edo laneko kontratua sinatzean, zinpeko adierazpena egin behar dute aukeraturiko kideek, bateraezintasun kausarik ez dutela agerrarazteko. Halaber, eskaturiko baldintzen egiaztatzeak aurkeztu behar dituzte Bermeoko Udaleko Langileria Sailean, egiaztatze horiek administrazio honi lehenago eman ez badizkiote.

IV. KAPITULUA

KUDEAKETA BATZORDEA**19. artikulua.— Lan-poltsak kudeatzeko batzordea**

1. Langileriako informazio batzordearen xedea da lan-poltsen kudeaketan izan daitezkeen zalantzak edo/eta arazoak ebaztea.
2. Premiatasun handia dagoen kasuetan, horretarako batuko den batzordea honela eratuko da:
 - Lehendakaria: Langileria arloko zinegotzi ordezkaria.
 - Mahaikideak:
 - Sailari dagokion zinegotzi ordezkaria.
 - Langileria teknikaria.
 - Udaleko idazkaria.
 - Udalean ordezkartza duten sindikatu bakoitzeko ordezkari bana.

V. KAPITULUA

LAN-POLTSAK HANDITZEA**20. artikulua.— Lan-poltsak handitzea**

Baldin eta lan-poltsetan lanpostua betetzeko eskatutako baldintzak betetzen dituen hautagairik ez badago, hauek egin ahal izango ditu Langileria Sailak:

- a) Lan-poltsa berriak eratzeko hautaketa-prozesurako beste deialdi bat egin.
- b) Beste herri administrazio batzuen laguntza eskatu.
- c) Enplegu zerbitzu publikoetara jo.

21. artikulua.— Lan-poltsa berriak eratzeko hautaketa prozesuak

1. Lan-poltsa berriak eratzeko hautaketa-prozesuetan gaitasun proba bat edo gehiago egingo dira, edo merezimenduen balorazioa, edo biak.
2. Deialdia prentsan eta Bermeoko Udalaren iragarki tauletan argitaratuko da, baita udalaren web orrian ere.
3. Proba teorikoak ezarri ahal izango dira, praktikoak edota gaitasunekoak, idatzizkoak zein ahozkoak, izangaiak eskainitako lanpostuaren ezaugarrietara egokitzen direla erabakitzeke. Lanpostuaren berriazko profilaren arabera, elkarrizketa bat egin ahal izango zaie izangaiei hautaketa-prozesuaren barruan.
4. Hautaketa-prozesurako epaimahai kalifikatzaile bat izendatuko da.
5. Hautaketa-prozesurako deialdia egin ahal izango da, bitarteko funtzionario bat izendatzearekin lotuta ez badago ere, soilik pertsonalaren etorkizuneko beharrianak betetzeko lan-poltsa bat eratzeko.



6. Lanpostu bat aldi batez betetzeko deituriko hautaketa-prozesuetatik lan-poltsa bat sortuko da, eta etorkizunean izan daitezkeen langile beharrak betetzeko erabili ahal izango da.

22. artikulua.— Lan-poltsa subsidiarioak

Lan-poltsa subsidiarioa eratu ahal izango da hautaketa -prozesu baten ondoriozko lehentasunezko lan-poltsa baten aurreko lan-poltsa bateko izangaiekin, beti ere Bermeoko Udalean lan egin badute.

Lan-poltsa subsidiario bat erabili ahal izango da bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan itunpeko langileak kontratatzeko, baita hautaketa prozesu baten ondoriozko lan-poltsarik ez badago ere.

23. artikulua.— Bermeoko Udalaren erakunde autonomoekiko lankidetzaz

Beste herri administrazio batzuen lankidetzaz baliatu baino lehen, Bermeoko Udalaren erakunde autonomoen lan-poltsetara jo ahal izango da, horrelakorik badago.

24. artikulua.— Beste herri administrazio batzuekiko lankidetzaz

1. Beste herri administrazio batzuen lan-poltsetara jo ahal izango da baldin eta lan-poltsa bat eratzeko hautaketa-prozesurako deialdia egitea komeni ez dela erabaki bada edo, deialdia egin arren edo lan-poltsa subsidiarioa jo arren, ezin izan bada izangairik aukeratu.

2. Hurbileko udalerrietako tokiko administrazioen lan-poltsetara joko da.

3. Aurreko paragrafoetan ezarritako prozedurara jo ostean ere ez bada izangairik lortzen, Bizkaiko Foru Aldundiaren lan-poltsetara jo ahal izango da, eta, azken unean, Eusko Jaurlaritzaren lan-poltsetara.

4. Era berean, Bermeoko Udalaren lan-poltsak beste herri administrazio batzuei utzi ahal izango zaizkie administrazioen arteko lankidetzaz printzipioa oinarri hartuta, administrazio horiek lan-poltsak eskatzen badituzte betiere.

25. artikulua.— Enplegu zerbitzu publikoak

1. Baldin eta aurreko artikuluetan zehazturiko formulen bidez ez bada lortzen lanpostua betetzea, salbuespenez enplegu zerbitzuetara jo ahal izango da:

a) Enplegurako Euskal zerbitzua Lanbide.

2. Baremo bat ezarri ahal izango da enplegu zerbitzuek proposaturiko izangaiek ordenatzeko. Baremo horretan, merezimenduak ezarriko dira, eta horiek egiaztatu behar dira (esperientzia, lanpostuaren funtzioekin lotutako prestakuntza,...).

26. artikulua.— Lan-poltsen arteko lehentasun-ordena

Honako hau izango da lan-poltsen arteko lehentasun-ordena:

1. Enplegu publikoko azken eskaintzako hautaketa-prozesuen ondoriozko lan-poltsetara joko da.
2. Beren-beregi lan-poltsak sortzeko eginiko hautaketa prozesuetako deialdien ondoriozko lan-poltsetara joko da.
3. Aurreko enplegu eskaintza publikoetako prozesuen ondoriozko lan-poltsetara joko da.
4. Araudi honetako 22. artikuluan arabera eraturiko lan-poltsa subsidiarioetara joko da.
5. Udalaren erakunde autonomoen lan-poltsetara jo ahal izango da, 23. artikuluan dakarren legez.
6. Beste herri administrazio batzuetako lan-poltsetara jo ahal izango da, araudi honetako 24. artikuluan ezarritako irizpideei jarraituz.
7. Salbuespenez, enplegu zerbitzu publikoetara jo ahal izango da.



VI. KAPITULUA
DIZIPLINA ARAUBIDEA

27. artikulua.— *Diziplina araubidea*

1. Lan-poltsetako pertsonalak, zerbitzuak ematean, diziplina erantzukizuna edo zigor erantzukizuna izan dezake, laneko erlazioa funtzionario bati edo lan-itunpeko langile bati dagokionaren arabera.

2. Zehapena ezin bada bete, edo osorik ezin bada bete kasuen arabera, honelaxe sartuko da indarrean zehapena zerbitzuak emateko denbora amaitu dela-eta irmo bihurtutakoan:

- a) Funtzioak etetea bada zehapena, aldi baterako bajaran hartuko da lan-poltsetako hautagaia zehapenak irauten duen bitartean, edo hala denean, zehapena betetzeko gelditzen den denboran, betiere lan eskaintza bat jasotzea zegokiokkeen unetik hasita.
- b) Zehapena edo zigorra zerbitzutik kentzea, kaleratzea, inhabilitazio berezia edo erabateko inhabilitazioa bada, behin betiko baja izango da eta bera dagoen lan-poltsa guztietarako adieraziko da.

VII. KAPITULUA
LAN-POLTSETATIK BAZTERTZEKO PROZEDURA

28. artikulua.— *Lan-poltsako kidea izendaturiko lanpostuetatik kentzeko kausak*

Bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan kontratudun langileak lanpostutik kendu ahal izango dira lanerako gaitasun ezagatik; gaitasunik eza agerian geldituko da nahikoa errendimendurik ez dagoenean, inibiziorik ez badakar eta lanpostuari esleituriko funtzioak eraginkortasunez betetzea galarazten badu.

29. artikulua.— *Lanpostutik mugiarazteko espedientearen hasteko organo eskuduna*

Langileria Sailak hasiko du lanpostutik mugiarazteko espedientearen, eragiten dion pertsonari dagokion sailak proposatuta eta behar den legez arazoituta.

30. artikulua.— *Edukia*

1. Espedientearen espediente hori eragin duten inguruabarrak jasoko ditu, zioak barne direla: espedientearen oinarriak diren gertaera zehatzak, motiboak eta, hala denean, lanpostutik mugiarazteko neurria hartu beharra egiaztatzen duten frogagiriak edo agiriak.

2. Espedientearen ezin da inola ere oinarritu berez diziplinazko hutsegitea daramaten jokabideei dagozkien egintzetan.

31. artikulua.— *Lanpostutik mugiarazteko espedientearen izapideak*

Langileria Sailak egingo du lanpostutik mugiarazteko espedientearen. Edozelan ere, entzunaldi izapidea emango zaio eragiten dion pertsonari.

Halaber, langileen ordezkariari ere jakinaraziko zaie lanpostutik mugiarazteko espediente hau izapidetzen ari dela.

32. artikulua.— *Lanpostutik mugiaraztearen ondorioak*

Prozedura honen bidez lanpostutik kendutako bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan kontratudun langileak dagokion lan-poltsatik baztertuko dira baldin eta kategoria jakin bateko betebeharrak orokorrak eta berezkoak egiteko nahikoak ez direla egiaztatzen bada.

Desegokitasuna unitate jakin bateko lanpostu edo jarduera zehatz bati badagokio, lanpostu horietan izango du eragina lanpostutik mugiarazteak, edo horrelako lanpostuetan aritzeko muga izango da.

**XEDAPEN GEHIGARRIA****Lehenengo Xedapen Gehigarria**

Baldin eta eskatutako beharriaz erantzuna emateko pertsonala ezin bada aukeratu araudi honetan ezarritako irizpideak erabiliz, Langileria Sailak, Bermeoko Udalaren erakunde autonomoak ez diren beste herri administrazioetako lan-politsetara jo baino lehen edo enplegu zerbitzu publikoetara jo baino lehen, lan-eskaintzak egin diezazkioke lan-politsetako pertsonalari, aldi baterako bajaran edo jarduneko zerbitzuan egonik ere.

Bigarren Xedapen Gehigarria

Lan eskaintza publikoen hautaketa-prozesuetatik ateratzen diren lan-poltsak indarrean sartuko dira izangaiak karrerako funtzionario izendatzeko egunean (edo praktiketako funtzionario, deialdiak praktika-aldia aurreikusten badu hautaketa-prozesuaren atal gisa).

Hirugarren Xedapen Gehigarria

Ebazpen arrazoituaren bidez, hautaketa-prozesu batetik ateratako lan-poltsa ondoriorik gabe utzi ahal izango da denbora igaro delako zaharkituta gelditzen denean.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Araudi hau indarrean sartu baino lehen izandako izendapenek bere horretan jarraituko dute harik eta bertan ezarritako edozein arrazoi dela-eta amaitzen diren arte.

AZKEN XEDAPENA

Dagokion organoak onartu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean araudi hau. Bermeon, 2019ko abenduaren 17an. — Alkatea, Aritz Abaroa Cantuariense



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Bermeo

Ordenanza reguladora de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bermeo

El Pleno del Ayuntamiento de Bermeo celebrado el 29 de septiembre de 2019 aprobó inicialmente las modificaciones de la ordenanza reguladora de las bolsas de trabajo del Ayuntamiento; una vez publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» del 10 de octubre de 2019 y transcurrido el plazo establecido sin que se hayan presentado alegaciones, queda definitivamente aprobado, en los términos que se indican a continuación:

**NORMATIVA PARA LA GESTIÓN DE LAS BOLSAS
DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BERMEO**

El objetivo de esta normativa es el establecimiento de los criterios para gestionar las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bermeo y sus organismos autónomos, al objeto de regir la selección del personal para la cobertura de necesidades temporales de personal, garantizando, en todo momento, la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

El artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que la selección de los/as funcionarios/as interinos/as se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En este mismo sentido se expresa el artículo 33 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Ley de la Función Pública Vasca.

La presente normativa pretende mejorar la eficacia en la provisión de los servicios de carácter temporal, posibilitando una provisión más ágil, objetiva y eficaz.

CAPÍTULO I

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

La presente normativa es de aplicación a la selección de personal para la prestación de servicios de carácter temporal en el Ayuntamiento de Bermeo y sus organismos autónomos.

Artículo 2.—Principios de actuación

En la selección del personal integrante de las bolsas de trabajo se respetarán los siguientes principios:

- a) Publicidad de las convocatorias y de los requisitos para integrar las bolsas de trabajo.
- b) Igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto.
- c) Merito y capacidad, criterios utilizados para la inclusión de las personas aspirantes en las bolsas y condicionan el orden de prelación en las mismas.
- d) Transparencia en la gestión del proceso.

Artículo 3.—Competencia en la gestión de bolsas de trabajo

La gestión de las bolsas de trabajo corresponde al Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo.

Artículo 4.—Constitución de las bolsas de trabajo

1. Las bolsas de trabajo se constituirán de acuerdo a las plazas y puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bermeo.
2. Los procesos selectivos para el ingreso como funcionario/a en el Ayuntamiento de Bermeo serán el instrumento preferente para la creación de bolsas de trabajo y la



integración de personal en las mismas, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo V («Ampliación de las bolsas») de esta normativa.

3. Cada bolsa de trabajo estará compuesta por aquello/as aspirantes que, habiendo superado todos los ejercicios de la fase de oposición correspondiente a cada categoría, no hayan obtenido la plaza convocada en el proceso selectivo.

4. En aquellos supuestos en que en dichas bolsas de trabajo no existiera ningún miembro de la bolsa de trabajo disponible para atender a una necesidad de cobertura urgente e inaplazable, se continuará con el orden de prelación de aquello/as aspirantes que aún no habiendo superado todos los ejercicios de la fase de oposición, hubieran aprobado al menos uno de los ejercicios obligatorios de esta.

El orden de prelación entre lo/as integrantes de cada bolsa de trabajo será el derivado del número de ejercicios aprobados y de la puntuación obtenida en el proceso selectivo de que se trate y estarán ordenadas de mayor a menor puntuación.

Ocuparán el primer lugar del orden de prelación aquella persona que habiendo aprobado todos los ejercicios tenga la mayor puntuación, incluyendo todas las fases del procedimiento.

A continuación, ingresarán aquellas personas que suspendieron el último ejercicio obligatorio, pero teniendo en cuenta la puntuación de éste, y así sucesivamente hasta las personas que aprobaron el primer ejercicio.

5. El Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo, podrá proponer la realización de convocatorias específicas de selección de personal para la constitución de bolsas de trabajo o para la cobertura temporal de determinados puestos de trabajo.

Las bolsas de trabajo resultantes de dichas convocatorias tendrán la vigencia temporal que se considere adecuada y, en cualquier caso, hasta la constitución de una nueva bolsa de trabajo.

Artículo 5.— *Publicidad de las bolsas de trabajo*

Tras la finalización de cada proceso selectivo, su resultado será publicado en los tablones de anuncios del Ayuntamiento de Bermeo y en su página web (www.bermeo.org).

1. La información sobre las bolsas de trabajo y su configuración estará disponible en la página web del Ayuntamiento de Bermeo.

Artículo 6.— *Servicio de Prevención de riesgos laborales*

Reconocimiento médico de ingreso: A propuesta del Servicio de prevención de riesgos laborales, previo informe del servicio médico, la persona integrante de la bolsa de trabajo que no supere el reconocimiento médico preceptivo y hasta la superación de un nuevo reconocimiento médico, pasará a la situación de baja temporal. El nuevo reconocimiento médico deberá realizarse bien a solicitud del servicio médico o de la persona interesada en un periodo no inferior a 30 días ni superior a seis (6) meses. La duración de la situación de baja temporal será hasta la obtención del «apto» del servicio médico de la empresa.

De conformidad con el artículo 25.1 párrafo 2 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la comisión de Personal, a propuesta de la Comisión de Seguridad y salud laboral, podrá restringir el acceso a determinados puestos a personas miembros de la bolsa de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO II

SITUACIONES DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 7.— *Situaciones de las bolsas de trabajo*

El personal integrante de las bolsas de trabajo estará en alguna de las siguientes situaciones: activo/a, disponible, baja temporal, baja definitiva o ilocalizable.

**Artículo 8.— Situación de activo/a**

1. Se encuentra en situación de activa la persona integrante de las bolsas de trabajo que esté prestando servicios en el Ayuntamiento de Bermeo o en sus organismos autónomos.

2. La situación de activa de una persona afectará a todas las bolsas de trabajo en las que se encuentre; así, no podrá ser destinataria de una oferta de trabajo de ninguna de esas bolsas salvo las que se realicen bajo la modalidad de «mejora de contrato».

3. La persona miembro de la bolsa de trabajo declarado en la situación administrativa de excedencia para el cuidado de hijo/as y familiares continuará en las bolsas de trabajo en situación de «activo», mientras no sea cesada por alguna de las causas consignadas en los artículos 10.3 y 63 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y/o 92.1 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Artículo 9.— Situación de disponible

La persona integrante de la bolsa de trabajo se encuentra en situación de disponible y, en consecuencia, podrá recibir ofertas de trabajo si no se encuentre prestando servicios en el Ayuntamiento de Bermeo y si no se encuentra en otra situación de las señaladas en el artículo 7 de esta normativa.

Artículo 10.— Situación de baja temporal

1. Pasarán a esta situación quienes:
 - a) No estando en activo estén en situación de incapacidad temporal, mientras permanezcan en la misma.
 - b) Por causa de embarazo o alumbramiento, se encuentren en el periodo máximo de descanso de 126 días, que para los partos múltiples se ampliará hasta 150 días. No obstante, esta situación podrá solicitarse desde las diez (10) semanas anteriores al parto.
 - c) Lo soliciten en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como de adopción permanente. Permanecerán de baja temporal por un periodo equiparable a la licencia de maternidad, que para los casos de adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos (2) semanas más por cada hijo/a, a partir del/ de la segundo/a. Lo podrán solicitar hasta ocho (8) semanas antes de la resolución de adopción o acogimiento en los supuestos de adopción internacional.
 - d) Estén en situación de cuidado de hijos/as menores de doce (12) años. Se concederá una sola vez por cada hijo/a.
 - e) Esten trabajando fuera del Ayuntamiento de Bermeo, como funcionario/a interino/a o contratado/a laboral temporal en el ámbito público ó en el ámbito privado.
 - f) Estando disponibles en las bolsas de trabajo, se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y/o artículo 64 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, por lo que serán declarados en servicios especiales.
 - g) Lo soliciten por tener a su cargo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún más lejano si mediara convivencia, discapacitado física o psíquicamente, ya sea por enfermedad o por edad, y necesite de cuidados de manera continua.
 - h) No hayan sido contactado/as tras realizarse dos (2) tentativas de comunicación para dos (2) ofertas de trabajo diferentes. Permanecerán en situación de baja temporal hasta que no contacten con el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo.



- i) Les haya sido impuesta sanción de suspensión de funciones en los términos establecidos en el artículo 27.2 de la presente normativa.
- ii) Las personas miembros de la bolsa de trabajo estén cursando estudios oficiales, y no se le ofrecerá ningún otro nombramiento hasta la notificación de que ha terminado los estudios oficiales o curso. La persona integrante de la bolsa de trabajo deberá acreditar esta situación mediante la presentación de la correspondiente documentación acreditativa.
- j) Aleguen y acrediten causas personales excepcionales cuya apreciación corresponderá al Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo.
- k) A propuesta del servicio de prevención de riesgos laborales, con el informe previo de los servicios médicos, si no se ha superado el reconocimiento médico preceptivo hasta que supere el nuevo reconocimiento médico. Este reconocimiento deberá realizarse bien a solicitud del servicio médico o de la persona interesada en un periodo no inferior a 30 días ni superior a seis (6) meses. La duración de la situación de baja temporal será hasta la obtención del «apto» del servicio médico de vigilancia de la salud.

2. El personal en situación de baja temporal no recibirá ofertas de trabajo durante el tiempo que permanezca en esta situación, excepto en el supuesto previsto en la Disposición Adicional Primera de esta normativa o en caso de mejora del contrato laboral.

3. La situación de baja temporal de una persona integrante de la bolsa de trabajo se aplicará a todas aquellas bolsas de trabajo de las que forme parte.

4. Los supuestos que dan lugar a la situación de baja temporal deberán ser acreditados documentalmente por la persona integrante de la bolsa de trabajo, mediante certificaciones expedidas por la administración o empresa privada, copia de los nombramientos o contratos laborales, parte de incapacidad temporal emitido por la autoridad médica competente, etc.

Estos documentos deberán remitirse al Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo en el plazo de siete (7) días hábiles a contar desde el día en el que la persona miembro de la bolsa de trabajo rechace la oferta que se le realice, basándose en alguno de los supuestos recogidos en el punto primero de este artículo. Transcurrido dicho plazo sin recibirse la acreditación correspondiente, se procederá, de oficio, a dar de baja definitiva a la persona integrante de la bolsa de trabajo.

La remisión de los documentos acreditativos de estar en la situación de baja temporal deberá realizarse mediante cualquier medio que garantice la recepción de los mismos (entrega en mano, correo ordinario, fax, correo electrónico,...).

5. Una vez finalizada la causa y el periodo que motivó el pase a esta situación, la persona integrante de la bolsa de trabajo deberá comunicar por escrito y acreditar al Departamento de Personal la finalización de la circunstancia que motivó la baja temporal, dentro del plazo de un (1) mes. En ese momento, será declarada en situación de disponible, salvo que le corresponda quedar en otra situación.

Artículo 11. – Situación de baja definitiva

1. Pasarán a la situación de baja definitiva aquellas personas integrantes de la bolsa de trabajo que:

- a) Lo soliciten voluntariamente.
- b) Accedan a la función pública en el Ayuntamiento de Bermeo o sus organismos autónomos, como personal funcionario de carrera o laboral fijo, en las bolsas de trabajo que estén directamente relacionadas con la plaza que hayan obtenido.
- c) Rechacen el ofrecimiento de un nombramiento de funcionario/a interino/a o contrato laboral temporal, salvo que la prestación del servicio que se oferta sea a tiempo parcial.
- d) Rechacen el ofrecimiento de dos (2) nombramientos o contratos por periodos inferiores a un (1) mes.



- e) Hayan sido sancionado/as con separación del servicio, despido por causas disciplinarias o pena de inhabilitación especial.
- f) Les haya sido impuesta la pena de inhabilitación absoluta.
- g) Habiendo obtenido un fallo judicial de despido improcedente, y correspondiendo la opción a la persona integrante de la bolsa de trabajo, opte por el abono de la indemnización en lugar de la incorporación al puesto de trabajo.
- h) Con anterioridad a la suscripción del nombramiento como funcionario/a interino/a o del contrato laboral temporal no acredite estar en posesión de los requisitos exigibles para ello.
- i) Hayan alcanzado la edad para la jubilación forzosa.
- j) No hayan superado el periodo de prueba o prácticas establecido en su contratación (contratos laborales temporales) o en la convocatoria mediante la cual accedió a la bolsa de trabajo.
- k) No posea la titulación requerida para la pertenencia a la bolsa de trabajo a la que accedió y haya alegado unos requisitos que no puede acreditar.
- l) Renuncie voluntariamente al nombramiento o relación laboral antes de la finalización del contrato, si no es para la mejora del contrato que ya tuviera la persona integrante de la bolsa de trabajo. En este caso, pasaría a la situación de temporal.
- m) Haya sido objeto de expediente de remoción del puesto de trabajo, conforme al procedimiento establecido en el capítulo VII de esta normativa.
- n) Haya incumplido las obligaciones recogidas en el artículo 9, párrafos 4 y 5 de esta normativa.

2. La declaración de baja definitiva se realizará por resolución de Alcaldía, que será notificada a la persona interesada.

Cuando la causa sea la consignada en el apartado a), b), c), d), e), h), j) y l) la baja definitiva se producirá exclusivamente en la bolsa de trabajo a la que expresamente renuncia, aquella correspondiente a la categoría laboral o puesto al que haya accedido o la bolsa de la que se hubiera seleccionado para la prestación de servicios de que se trate, respectivamente.

Si la causa es la prevista en los apartados f), g), i) y k) la baja se producirá en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

Si la causa es la prevista en el apartado m), se atenderá a lo recogido en el artículo 32 (efectos de la remoción) de esta normativa.

Artículo 12.— Situación de ilocalizable

El Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo procederá de oficio a dar de alta en esta situación a quienes por no haber comunicado un medio de contacto o el cambio del mismo, no contesten a las llamadas telefónicas que se les realicen o resulte imposible su localización.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Artículo 13.— Duración de los nombramientos

1. La duración de los nombramientos o contrataciones será la que se establezca en la resolución de toma de posesión o contrato laboral temporal.

2. En el supuesto de renuncia voluntaria del funcionario/a interino/a o laboral temporal a su nombramiento o contrato, deberá mediar un preaviso por escrito de, al menos, quince (15) días de antelación a dicha finalización.

3. Por razones de operatividad y eficacia los periodos de incapacidad temporal o vacaciones posteriores o anteriores a una situación de incapacidad temporal o asimilada



por el mismo concepto (como la licencia por maternidad o paternidad pero no la excedencia por cuidado de menor), así como la lactancia acumulada configuran un único periodo contractual que será cubierto por la misma persona que ocupó el puesto en el hecho desencadenante de la sustitución siempre y cuando dicha persona forme parte de las listas vigentes.

4. No obstante lo anterior, el nombramiento podrá finalizar previamente a la duración prevista cuando se produzca una remoción del puesto de trabajo en los términos recogidos en el capítulo VII de esta normativa.

Artículo 14.— Criterios de selección para la provisión de un puesto de trabajo

1. En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, se debe recurrir a la lista de la bolsa de trabajo derivada de la oposición convocada para la provisión del mismo tipo de puesto y seguir el orden de puntuación que exista.

2. El llamamiento se realizará al primer miembro de la bolsa que cumpla los requisitos exigidos que esté en la situación de disponible, en el sentido que se recoge el artículo 9 de esta normativa. Quienes estén en las situaciones detalladas en los artículos 8, 10 y 11 no podrán recibir ofertas de trabajo.

3. La llamada se efectuará de forma telefónica, realizando tres (3) llamadas en el mismo día.

La persona interesada tendrá de plazo hasta las 12.00 horas del día siguiente a aquel en el que se le hubiese efectuado la llamada telefónica para aceptar o rechazar la oferta.

Si efectuadas las tres (3) llamadas no se hubiese localizado a la persona interesada y esta dispusiese de contestador automático o buzón de voz, se le dejará un mensaje en este medio, indicándole cual es la oferta y otorgándole un plazo de hasta las 12.00 horas del día siguiente para ponerse en contacto con el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo para aceptarla o rechazarla.

4. En los supuestos de urgente necesidad, esto es, cuando el tiempo para la incorporación al puesto, sin contar sábados y festivos, sea inferior a 24 horas, bastará una (1) llamada para pasar al siguiente integrante de la lista.

En estos supuestos, la oferta deberá ser aceptada o rechazada en el mismo momento en el que se realiza la llamada.

5. En el caso de que, tras haberse realizado las llamadas preceptivas, la persona interesada no hubiese sido localizada, se procederá del mismo modo con la siguiente persona integrante de la lista, y así sucesivamente.

6. Del resultado de cada una de las conversaciones telefónicas se dejará constancia apuntando fecha y hora de la llamada en el registro correspondiente.

También se detallarán los mensajes que se dejen en los contestadores automáticos o buzones de voz.

Una vez finalizado el nombramiento como funcionario/a interino/a o el contrato temporal, la persona seleccionada retornará a la bolsa de trabajo de la que salió en la misma posición en que se encontraba.

Artículo 15.— Mejora de contrato

Los contratos y nombramientos ofertables dentro de esta modalidad contendrán, en todos los casos, un porcentaje de jornada del 100% y deberán tener las siguientes características:

- a) Nombramiento/contrato de programa temporal. Deberán tener una duración de seis meses como mínimo.
- b) Interinidad hasta la cobertura reglamentaria del puesto vacante.
- c) Interinidades por incapacidad permanente, fallecimiento, jubilación, excedencia sin reserva de puesto, renuncia o cese de la persona titular.
- d) Interinidades cuyo objeto sea sustituir a la persona titular mientras ésta se encuentre en comisión de servicios en una vacante de RPT.



- e) Interinidades para cubrir excedencias con reserva de puesto o situaciones de servicios especiales del titular siempre y cuando no estuviesen siendo previamente sustituidos.
- f) Si el puesto de trabajo ofertado corresponde a un grupo o nivel superior.

Los contratos/nombramientos deberán ofertarse en el momento en el que se reciba la propuesta autorizada en el Departamento de Personal, salvo en casos de ofertas generales de puestos similares que afecten a varias unidades y que se procurará ofertarla de forma conjunta.

La aceptación de la oferta por una persona que se encuentre trabajando conlleva la renuncia automática al contrato/nombramiento anterior.

La aceptación de la oferta es voluntaria por lo que no se admitirá la vuelta a la situación anterior una vez aceptada, incluso en el caso de que la misma no responda a las expectativas o previsiones iniciales.

Se entenderá por aceptada una oferta en el momento en el que la persona interesada comunique su aceptación al Departamento de Personal.

El procedimiento de oferta de este tipo de contratos/nombramientos se realizará siguiendo el orden de la lista, independientemente de la situación de sus integrantes.

Artículo 16.— Selección directa

1. La selección directa permite seleccionar directamente a un componente de las listas que sustituye nuevamente a un trabajador/a, y no se trate de un supuesto de mejora de contrato.

No podrá renunciarse a una oferta de estas características salvo que ésta tenga características incompatibles con sus condiciones de participación.

2. En el supuesto de consolidación de puestos, se seleccionará a la persona/s que ocupe/n el puesto de programa que se hubiese consolidado y siempre y cuando cumplan con todos los requisitos establecidos para el puesto.

En el caso de que el número de plazas consolidadas fuese inferior a las de programa se priorizará el orden de la lista.

Artículo 17.— Propuesta de nombramiento

El sistema de propuesta nominal tiene por objeto facilitar a los/as trabajadores/as de un servicio, contratados con dedicaciones inferiores al 100% de la jornada, incrementar temporalmente sus dedicaciones.

Este sistema permite a los servicios cubrir sus necesidades con un número inferior de personas, evitando la dispersión de trabajadores/as y jornadas.

El servicio o departamento de origen propondrá, con el consentimiento del/la trabajador/a, la contratación de éste/a para un nombramiento/contrato temporal, si cumple las siguientes características:

- La persona trabajadora debe estar contratada en puesto de similar categoría o bien en caso de tratarse de un puesto diferente, pertenecer a la lista de la categoría que se pretende cubrir.
- La acumulación de los contratos no podrán superar el 100% de la jornada.
- El nuevo contrato no podrá impedir la realización de las funciones y tareas del contrato inicial.
- La opción de unificar el calendario laboral y los horarios de los dos puestos de trabajo.

En el caso de existencia de varias personas aspirantes se tendrá en cuenta el lugar de trabajo y el orden en la LCT.

**Artículo 18.— Acreditación de requisitos**

En el momento de la toma de posesión o firma del contrato laboral, las personas seleccionadas deberán realizar declaración jurada en la que manifiesten no estar incurso en causa de incompatibilidad. Asimismo, deberán presentar en el Departamento de Personal del Ayuntamiento de Bermeo la documentación acreditativa de los requisitos exigidos, si ésta no obra ya en poder de esta administración.

CAPÍTULO IV
COMISIÓN DE GESTIÓN

Artículo 19.— Comisión de gestión de las bolsas de trabajo

1. El objeto de la comisión informativa de personal es la resolución de dudas y/o problemas que en la gestión de las bolsas de trabajo se puedan suscitar.

2. En caso de extrema urgencia, se reunirá una comisión al efecto cuya composición será la siguiente:

- Presidente/a: Concej/a delegado/a del área de Personal.
- Vocales:
 - Concej/a delegado/a del departamento correspondiente en cada caso.
 - La técnica de Personal.
 - Secretaria general del ayuntamiento.
 - Un/a representante por cada sindicato que tenga representación.

CAPÍTULO V
AMPLIACIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 20.— Ampliación de las bolsas de trabajo

En el supuesto de inexistencia o insuficiencia de candidatos/as en las bolsas de trabajo existentes, el Departamento de Personal podrá:

- a) Convocar un nuevo proceso selectivo para la constitución de nuevas bolsas de trabajo.
- b) Solicitar la colaboración de otras administraciones públicas.
- c) Recurrir a los servicios públicos de empleo.

Artículo 21.— Procesos selectivos para la constitución de nuevas bolsas de trabajo

1. Los procesos selectivos para la constitución de bolsas de trabajo consistirán en la celebración de una o varias pruebas de aptitud o la valoración de méritos, o ambas.

2. Su convocatoria será publicada en prensa, en los tablones de anuncios de Ayuntamiento de Bermeo así como en su página web.

3. Podrán establecerse pruebas teóricas, prácticas y/o aptitudinales, tanto escritas como orales, tendentes a determinar la adecuación de las personas aspirantes al tipo de puesto ofertado. Dependiendo del perfil específico del puesto se podrá realizar una entrevista a las personas aspirantes, como parte del proceso selectivo.

4. Se designará un tribunal calificador para el proceso selectivo.

5. Se podrá convocar un proceso selectivo a pesar de no estar vinculado con el nombramiento inmediato de un/a funcionario/a interino/a, con la única finalidad de crear una bolsa de trabajo para futuras necesidades de personal.

6. De los procesos selectivos convocados para la cobertura interina de un puesto surgirá una bolsa de trabajo que podrá ser empleada en futuras necesidades de personal.

**Artículo 22.— Bolsas de trabajo subsidiarias**

Podrá confeccionarse la bolsa de trabajo subsidiaria con las personas integrantes de una bolsa de trabajo anterior a la bolsa de trabajo prioritaria dimanante de un proceso selectivo y que hayan prestado servicios en el Ayuntamiento de Bermeo.

Se podrá acudir a una bolsa de trabajo subsidiaria para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal aunque no existiera bolsa de trabajo dimanante de proceso selectivo.

Artículo 23.— Colaboración con los organismos autónomos del Ayuntamiento de Bermeo

Previamente a recurrir a la colaboración con otras administraciones públicas se podrá acudir a las bolsas de trabajo de los organismos autónomos del Ayuntamiento de Bermeo, si las hubiera.

Artículo 24.— Colaboración con otras administraciones públicas

1. Se podrá acudir a las bolsas de trabajo de otras administraciones públicas siempre que se hubiera estimado la no procedencia de convocar un proceso selectivo para constitución de la bolsa de trabajo o que realizado éste o habiendo recurrido a la bolsa subsidiaria, no se hubiese podido seleccionar ninguna persona aspirante.

2. Se acudirá a las bolsas de trabajo de las administraciones locales de los municipios más cercanos.

3. Si recurriendo a lo establecido en los párrafos anteriores no se dispusiese de ningún aspirante, se podrá acudir a las bolsas de trabajo de la Diputación Foral de Bizkaia, y en última instancia, a las del Gobierno Vasco.

4. Del mismo modo, las bolsas de trabajo del Ayuntamiento de Bermeo podrán ser cedidas a otras administraciones públicas en base al principio de colaboración entre administraciones, en el caso de que fuesen solicitadas por las mismas.

Artículo 25.— Servicios Públicos de Empleo

1. Si mediante las fórmulas establecidas en los artículos anteriores no se lograra la cobertura del puesto, se podrá acudir, con carácter excepcional a los servicios públicos de empleo:

a) Servicio vasco de empleo/Enplegurako Euskal zerbitzua Lanbide.

2. Podrá establecerse un baremo para ordenar a las personas aspirantes propuestas por los servicios públicos de empleo. Este baremo comprenderá los méritos, que deberán ser acreditados (experiencia, formación relacionada con las funciones del puesto,...).

Artículo 26.— Orden de prelación entre las bolsas de trabajo

El orden de prelación entre las diferentes bolsas de trabajo será el siguiente:

1. Se recurrirá a las bolsas de trabajo dimanantes de los procesos selectivos de la última oferta pública de empleo.
2. Se recurrirá a las bolsas de trabajo dimanantes de convocatorias de procesos selectivos específicos para constitución de bolsas de trabajo.
3. Se recurrirá a las bolsas de trabajo dimanantes de los procesos selectivos de ofertas públicas de empleo anteriores.
4. Se recurrirá a las bolsas de trabajo subsidiarias conformadas conforme al artículo 22 de esta normativa.
5. Se podrá recurrir a las bolsas de trabajo de los organismos autónomos del ayuntamiento, tal y como se señala en el artículo 23.
6. Se podrá recurrir a las bolsas de trabajo de otras administraciones públicas, siguiendo los criterios recogidos en el artículo 24 de esta normativa.
7. Excepcionalmente, podrá recurrirse a los servicios públicos de empleo.



CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.— Régimen disciplinario

1. El personal integrante de las bolsas de trabajo, con ocasión de la prestación de los servicios, podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria o penal que le corresponda conforme al carácter funcional o laboral de la relación de empleo.

2. De no ser posible el cumplimiento de la sanción, o de la totalidad de ella según los casos, una vez que ha alcanzado firmeza por haber finalizado la prestación de servicios, ésta se hará efectiva del modo siguiente:

- a) Si la sanción es de suspensión de funciones, se declarará a la persona integrante de las bolsas sancionada en baja temporal por el tiempo de duración de la sanción, o en su caso por el tiempo de la misma que reste por cumplir, desde el momento en que le hubiera correspondido recibir una oferta de trabajo.
- b) Si la sanción o pena es de separación del servicio, despido, inhabilitación especial o inhabilitación absoluta, la baja será definitiva y se declarará en todas las bolsas de trabajo de las que forme parte.

CAPÍTULO VII
PROCEDIMIENTO DE EXCLUSIÓN DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 28.— Causas de exclusión de las personas integrantes de la bolsa de trabajo de los puestos de trabajo asignados

El personal funcionario interino o laboral temporal podrá ser excluido por una falta de aptitud para el desempeño del puesto, manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

Artículo 29.— Órgano competente para iniciar el expediente de remoción

El expediente de remoción se iniciará por el Departamento de Personal a propuesta debidamente motivada del área del que dependa la persona afectada.

Artículo 30.— Contenido

1. El expediente contendrá de forma razonada las circunstancias que dan lugar al mismo, con los hechos concretos en que se fundamenta, así como los motivos y, en su caso, las pruebas o documentos que justifiquen la necesidad de adoptar la medida de remoción.

2. En ningún caso el expediente podrá fundarse en actos relativos a conductas constitutivas de faltas disciplinarias.

Artículo 31.— Tramitación del expediente de remoción del puesto de trabajo

La tramitación del expediente de remoción la efectuará el Departamento de Personal. En todo caso, se dará trámite de audiencia a la persona afectada.

Asimismo, se dará cuenta de la tramitación del expediente de remoción a la representación de lo/as trabajador/as.

Artículo 32.— Efectos de la remoción

El personal funcionario interino o laboral temporal removido de un puesto de trabajo por este procedimiento, será excluido de la bolsa de trabajo correspondiente cuando se constate la insuficiencia para el desempeño de las tareas generales y propias de determinada categoría.

Cuando la inadecuación se circunscriba a un concreto puesto de trabajo o actividad de una unidad, la remoción tendrá efectos en tales puestos de trabajo o la limitación de acceso a puestos de tal naturaleza.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional Primera

Cuando para atender a las necesidades solicitadas no pueda seleccionarse personal aplicando los criterios de selección establecidos en esta normativa, el Departamento de Personal, previamente a acudir a las bolsas de trabajo de otras administraciones que no sean organismos autónomos del Ayuntamiento de Bermeo o recurrir a los servicios públicos de empleo, podrá realizar las ofertas de trabajo al personal integrante de las bolsas de trabajo aunque estén de baja temporal o en servicio activo.

Disposición Adicional Segunda

Las bolsas de trabajo dimanantes de los procesos selectivos de las ofertas públicas de empleo entrarán en vigor a la fecha del nombramiento de lo/as aspirantes como funcionario/as de carrera (o funcionario/as en prácticas, si la convocatoria prevé un periodo de prácticas como parte del proceso selectivo).

Disposición Adicional Tercera

Mediante resolución motivada podrá dejarse sin efecto una bolsa de trabajo dimanante de un proceso selectivo cuando por transcurso del tiempo quede obsoleta.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los nombramientos que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa mantendrán sus efectos hasta que se produzca su finalización por cualquiera de las causas previstas en los mismos.

DISPOSICIÓN FINAL

Esta normativa entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente.

En Bermeo, a 17 de diciembre de 2019.—El Alcalde, Aritz Abaroa Cantuariense